No. 12 Augustus 1965

DE AMBTENAAR

A.N.A.A.B. ARUBA.

Maandblad van de Algemeen Nederlands Antilliaanse Ambtenarenbond Aruba

LEDEN WERFT LEDEN EN DAARMEE EEN RETOUR NAAR PUERTORICO

Voor de voorwaarden hieraan verbonden, zie elders in dit blad.

Bestuursmededelingen

Bestuursvergaderingen worden gehouden elke 2e Dinsdag van de maand. Leden die het bestuur wensen te spreken kunnen dit doen vóór aanvang der vergadering, om 20.00 uur.

■

Het secretariaat van de ANAAB-Aruba is gevestigd: J. Lamens, Balashi 81, telefoon 1883. Alle correspondentie dient aan hem gericht te worden.

■

Het bestuur blijft clementie verzoeken bij de beoordeling van dit blad op taal, stijl en zetfouten. Bestuur, redactie en drukker blijven hun uiterste best doen om dit blad zo spoedig mogelijk op een peil te brengen dat de kritiek met glans kan doorstaan. Opbouwende kritiek blijft van harte welkom.

Het secretariaat van de B.G.N.A., Bond van Gepensioneerden Nederlandse Antillen is gevestigd: J. Kerckwijk, Accacialaan 1, Soest.

■

Copy voor dit blad is altijd van harte welkom en dient gezonden te worden aan de secretaris ANAAB-Aruba.

■

Indien er leden zijn die het maandblad niet, onregelmatig, of verkeerd geadresseerd, ontvangen worden zij verzocht dit aan het secretariaat op te geven zodat deze fouten hersteld kunnen worden.

■

Wegens plaatsgebrek werden in het Juninummer geen prijsindices gepubliceerd waarvoor onze verontschuldigingen.

VERSLAG DER BESTUURSVERGADERING VAN 13 JULI 1965

Gehouden in het bondskantoor te Oranjestad.

1. De vergadering werd om 20.10 door de voorzitter geopend.
   Een bestuurslid was met kennisgeving afwezig.
   De heer Brinkenberg nam afscheid van het bestuur in verband met zijn aanstaand buitenlands verlof.
2. De notulen van de vorige vergadering werden goedgekeurd en vastgesteld.
3. De uitgaande en ingekomen stukken leverden enig stof tot gesprek.
4. De nieuwe redactie van artikel 94 MAR gaf veel stof voor een uitvoerige discussie. Besloten werd nadere inlichtingen in te winnen op Curaçao.
5. Continutoeslag. De redenen voor het instellen van een continutoeslag werd uitvoerig besproken. Besloten werd dat er voorstellen zullen worden uitgewerkt zowel voor het land als eiland.
   Tevens werd besloten dat bij de

eerstvolgende eilandelijke G.O. vergadering aangedrongen zal worden op de noodzaak daarvan voor eilandsambtenaren.

6. Ambtenaren woningbouw. De vergadering gaf toestemming de acte te verlijden voor de Stichting ambtenarenwoningbouw.

7. Juridische bijstand voor leden. Na veel discussie kwam men tot de volgende conclusie:

   a. In principiele kwesties betreffende het ALGEMEEN AMBTENAREN BELANG indien de zaak wordt verdedigd door een door de Bond aan te wijzen advocaat, wordt 100% vergoeding uitgekeerd.

   b. kwesties die niet van algemeen belang zijn kunnen, na beoordeling door het bestuur, ondersteund worden met 50% tot 75% van de te maken kosten tot een maximum van Fl. 300.—.

   c. In gevallen waar de ambtenaar tijdens de uitoefening van zijn dienst in conflict komt met derde zal eerst moeten worden uitgemaakt en moeten blijken dat de ambtenaar als ambtenaar juist heeft gehandeld, waarna hij in aanmerking kan komen voor een uitkering van 50% van de proceskosten.

   d. Alle verzoeken tot juridische ondersteuning zullen eerst door het bestuur moeten worden onderzocht om te bepalen welke van bovenstaande mogelijkheden op hem van toepassing zijn.

8. Rondvraag. Door een bestuurslid van de SAR werd medegedeeld hoe de stand van zaken nu is rond het recreatiecentrum, vooral wat het financiële gedeelte betreft.
   Een lid bracht naar voren dat er verschillen bestaan in de ziekenhuis klassen voor ambtenaren en dat het PB 1948 no. 152 hieromtrent ook niet duidelijk is daar er verschillen bestaan in ziekenhuisklassen te Aruba en Curaçao.
   Een lid stelde voor het stemmen bij volmacht op de algemene ledenvergadering ook op Aruba mogelijk te maken voor leden die om dienstredenen verhinderd zijn de vergadering bij te wonen.
   Besloten werd dit voorstel over te nemen.
   Verzocht werd verder in het maandblad de personalia van de leden op te nemen. Contact zal worden opgenomen met het bevolkingsbureau.

Niets meer aan de orde zijnde werd de vergadering om 22.50 gesloten.

ARTIKEL 94 M.A.R.

De ongerustheid die er onder bepaalde groepen ambtenaren was over de tekst van artikel 94 MAR is, nu de bond zijn standpunt heeft bepaald voor een groot gedeelte verdwenen.

Bovendien is het de meeste leden duidelijk geworden dat het in de komende jaren eerder een grote zorg van de Overheid is om specialisten aan te trekken dan om ze kwijt te raken.

Wat de meeste ambtenaren echter niet weten is dat er

1e. een wachtgeldregeling bestaat.

2e. voor diegenen die meer dan 10 antilliaanse jaren hebben die voor pensioen tellen, bij eervol ontslag NIET op eigen verzoek, recht hebben naar rato van hun dienstjaren, op direct ingaand pensioen.

Hoewel het zelden voorkomt dat deze regelingen door de Overheid gebruikt worden is het wel prettig te weten dat zij bestaan en nog volledig van kracht zijn.

Het bestuur ANAAB-Aruba zal zo spoedig mogelijk de thans geldige tekst van de wachtgeldregeling alsmede van het betreffende artikel van de pensioenverordening in dit maandblad publiceren.

DE LEDENWERFACTIE

De ledenwerfactie, als deze in dit tempo blijft doorgaan, wordt een ongekend succes.

Konden wij in Juni 25 nieuwe leden inschrijven, in Juli kwamen 21 nieuwe leden de bond versterken. 46 Nieuwe leden in de tijd van twee maanden en de actie duurt nog tot 1 December.

Alle nieuwe leden heten wij van harte welkom, alle propagandisten van harte bedankt voor hun inspanning en het bestuur hoopt spoedig het eerste retour naar Puerto Rico te kunnen uitreiken.

Nieuwe leden betalen over 1965 GEEN contributie, leden die 25 nieuwe leden aanbrengen krijgen een retour naar Puerto Rico gratis.

LEDEN WERFT LEDEN EN WIN DAARMEE EEN RETOUR NAAR PUERTO RICO GRATIS.

AMBTENARENBOND EN PERSONEELSBELEID

Als ambtenaar zijn wij direct betrokken bij het personeelsbeleid, zoals dat door de Overheid wordt gevoerd. Weliswaar is eerder in een serie artikelen

betoogd, dat wij ambtenaren in feite deel uitmaken van de Overheid, doch voor ons gevoel zijn wij niet meer dan werknemers in dienst van de Overheid. Deze Overheid benoemt en ontslaat ambtenaren, stelt hun salarissen vast, zorgt voor bevorderingen, regelt hun arbeidsvoorwaarden, bepaalt wanneer de ambtenaren verhoging van de duurtetoeslag krijgen, kortom, de Overheid handelt hier als werkgever.

Ook in Nederland ziet men tegenwoordig de positie van de ambtenaar meer als werknemer. "Het stakingsverbod voor het overheidspersoneel kan worden gemist. Het verbod vormt een typisch staaltje van gelegenheidswetgeving (de spoorwegstaking van 1904)", aldus een rapport, dat in juni 1965 door de Centrale van Rijkspersoneel in Utrecht werd behandeld. Velen van ons zullen niet het gevoel hebben, dat zij op die beslissingen van de Overheid veel invloed kunnen uitoefenen, ook al bestaat er nog zoiets als het Georganiseerd Overleg.

Niettemin mag in onze democratische gemeenschap onze ambtenarenbond het door de Overheid gevoerd personeelsbeleid en personeelsbeheer mede beoordelen, en kunnen wij eventuele bezwaren tegen dit beleid in het G.O. naar voren brengen.

Het is daarom van groot belang, dat wij als ambtenaar onze gedachten eens laten gaan over het personeelsbeleid, zoals dat naar onze mening zou moeten worden gevoerd. Als wij onze wensen dienaangaande met voldoende eensgezindheid kenbaar maken, zal de Overheid daar toch op den duur wel rekening mee moeten houden. Eén van de vele schrijvers, die over dit onderwerp hebben gepubliceerd, zegt ergens: "Voor de werknemer spreekt het bedrijf vooral in de vorm van het personeelsbeleid. Daarin menen de werknemers de eigenlijke mentaliteit van het bedrijf te ontmoeten. Daarin bespeurt men aan den lijve hoe het bedrijf tegenover de mensen staat", waaruit deze schrijver concludeert, dat het personeelsbeleid het hart is van het bedrijfsbeleid, hetgeen tot de eis leidt, dat dit eerlijk en oprecht dient te zijn.

Wat voor het bedrijfsleven geldt, is naar mijn mening ook op de Overheid van toepassing.

Het woord "Overheid" wordt hier — evenals in P.B. 1964 No. 159 — gebruikt in de zin van werkgever, waardoor er in feite meerdere "overheden" zijn, n.l. Landelijke en Eilandelijke.

Zoals ik al zei, hebben veel schrijvers al over personeelsbeleid geschreven. Daar ik hiervan het een en ander heb gelezen, wil ik in het hiernavolgende enkele aspecten van het personeelsbeleid hier op de Nederlandse Antillen behandelen. Het is onmogelijk alle aspecten te behandelen, daarvoor is de stof te veelomvattend.

Evenmin zal ik alle schrijvers, aan wie ik mijn ideeën ontleen, en hun werken kunnen vermelden. Dat is meer op zijn plaats in een wetenschappelijk werk.

Wel wil ik er — mede door het gebruik van vele citaten — de aandacht op vestigen, dat hetgeen ik in het hiernavolgende zal poneren niet zo maar een eigen mening is, maar hetgeen thans door deskundigen unaniem wordt aanvaard als juist personeelsbeleid.

Prof. Dr. H. J. van der Schroeff noemt als grondslag van een gezond, sociaal personeelsbeleid de beginselen, die door de Tweede Internationale Industrieconferentie in mei 1954 te Parijs zijn aanvaard. Op deze conferentie was een groot aantal werkgevers uit verschillende landen bijeen. Nu de werkgevers deze beginselen hebben aanvaard, kunnen wij als werknemers niet met minder tevreden zijn.

Deze beginselen zijn:

1. een geestesgesteldheid bij de leiding, waaruit de erkenning en waardering van de werknemer blijkt als individu en de zorg voor goede arbeidsomstandigheden met het oog op diens gezondheid en veiligheid.
2. samenwerking en begrip tussen werknemers en leiding van het bedrijf,
3. een juiste selectiemethode, teneinde de juiste man op de juiste plaats te brengen en daarmede de arbeidsvreugde en de arbeidsproduktiviteit te vergroten,
4. goede lonen en salarissen, mogelijk gemaakt door efficiënte produktie en hoge arbeidsproduktiviteit. De beloningssystemen dienen daarbij zodanig te zijn, dat zij de werknemers tot beter werk aansporen,
5. erkenning en begrip voor de behoeften van de werknemers om deel te hebben in de resultaten, welke uit technische verbeteringen voortvloeien, alsmede voor de behoefte aan zekerheid van de werkgelegenheid,
6. stabiele werkgelegenheid. De leiding dient zoveel als in haar vermogen ligt en de omstandigheden dit toelaten de werknemer te laten blijken, dat haar activiteiten op dit beginsel gericht zijn. Bij het nemen van beslissingen inzake de produktie dient niet alleen rekening te worden gehouden met technische factoren en winstmotieven,

In verband met onze ledenwerfactie verzoeken wij onze leden deze bladzijde aan een collega, die nog geen lid van de bond is, te willen geven. Op verzoek zijn losse bladzijden bij de secretaris verkrijgbaar.

Algemene Nederlands-Antilliaanse Ambtenaren Bond Aruba.
A.N.A.A.B.-Aruba.

Secretariaat:
J. LAMENS
Balashi 81.

LS..

Hoewel U werkzaam bent als ambtenaar, bent U tot op heden nog geen lid van onze Bond. Dat organisatie in deze tijd hard nodig is om de belangen der werknemers te behartigen, blijkt wel uit de oprichting van allerlei werknemersbonden.

De Algemene Nederlands-Antilliaanse Ambtenaren Bond Aruba behartigt reeds meer dan 25 jaar de belangen van de ambtenaren op Aruba en telt ruim 600 leden. Dat kunnen er echter nog veel meer worden als alle ambtenaren zich aansluiten.

Teneinde zo sterk mogelijk te staan is het dringend noodzakelijk, dat alle ambtenaren, dus OOK U, die nog geen lid zijn van de Bond, zich als zodanig opgeven door middel van onderstaande formulier.

Wij maken het U reuze gemakkelijk. U wordt niet geplaagd door een kwitantieloper, want de contributie wordt in de eerste drie maanden van het jaar, dus in de belastingvrije maanden, op Uw salaris ingehouden.

De contributie van onze Bond bedraagt:
Bij een basisbezoldiging van:

Tot f. 2000,00	f. 6,00 per jaar.
van f. 2000,00 tot f. 3000,00	f. 9,00 per jaar.
van f. 3000,00 tot f. 4000,00	f. 12,00 per jaar.
van f. 4000,00 tot f, 6000,00	f. 15,00 per jaar.
f. 6000,00 of meer	f. 18,00 per jaar.

De contributie is wel altijd voor een heel jaar verschuldigd.
Daarvoor in de plaats krijgt U:

1. Een steeds betere belangenbehartiging doordat de bond groter wordt.
2. Elke maand ons maandblad "De Ambtenaar".
3. Bijstand, in bepaalde gevallen zelfs juridische bijstand, in de ogenblikken, dat U dat hard nodig kunt hebben.
4. Als U onmiddellijk de beide onderstaande strookjes invult en aan het secretariaat stuurt hebt U gedurende 1965 gratis lidmaatschap.

Gebruik deze gelegenheid en meldt U onmiddellijk als lid.

Het bestuur van A.N..A.A.B.-Aruba.

Gelieve onderstaande formulieren beide in te vullen en te ondertekenen, een is voor het Gouvernement en de andere voor onze administratie.

Ondergetekende: .... (naam)

Werkzaam bij: .... (dienst)

meldt zich als lid van de A.N.A.A.B. Aruba en verzoekt de contributie op zijn salaris te doen inhouden.

Basisbezoldiging: F. .... Aruba, ... 196....

.... (handtekening)

Ondergetekende: .... (naam)

Werkzaam bij: .... (dienst)

meldt zich als lid van de A.N.A.A.B. Aruba en verzoekt de contributie op zijn salaris te doen inhouden.

Basisbezoldiging: F. .... Aruba, ... 196....

.... (handtekening)

Aan het secretariaat
J. LAMENS - Balashi 81.

maar ook met het effect daarvan op de werkgelegenheid,

7. opleidings-, vormings- en ontwikkelingsprogramma's voor werknemers (incl. leerlingenopleiding): gelegenheid moet worden gegeven tot verbetering van hun bekwaamheden en het maken van promotie,
8. met het oog op een goede leiding, vorming en opleiding van leidinggevende personen op de verschillende hiërarchische niveaus,
9. voorlichting aan en overleg met werknemers inzake efficiëntie - en kostenvraagstukken,
10. aandeel in enige vorm in de uitkomsten van het bedrijf en voorziening met betrekking tot de oude dag (pensionfondsen),
11. de verantwoordelijkheid voor de gang van het bedrijf berust bij de leiding. Het gezag van de ondernemer dient te blijven bewaard.

Ik heb deze beginselen onverkort overgenomen, hoewel ze lang niet alle op ons ambtenaren van toepassing zijn. Wel is meer in het algemeen hier op de Antillen opvallend actueel, wat over de werkgelegenheid wordt gezegd. Het is echter uitermate nuttig om al deze punten nog eens rustig door te nemen, en bij elk punt te overwegen, of dit hier al door de Overheid is gerealiseerd.

In de eerste plaats ondervinden wij als werknemer aan den lijve, hoe de Overheid tegenover de mensen staat, wat de eigenlijke mentaliteit is van de Overheid.

In de tweede plaats moeten wij streven naar verbetering van het personeelsbeleid, indien dit nog niet is gebaseerd op bovenvermelde universele beginselen. De Nederlandse Antillen kunnen op dit gebied niet achterblijven zondr zichzelve schade te berokkenen.

Indien wij dan even enkele wensen van onze ambtenarenbond, zoals verhoging van de duurtetoeslag en het benoemen van een vertegenwoordiger in het bestuur van ons pensioenfonds, bezien in het licht van de universele beginselen van gezond sociaal personeelsbeleid is verdere commentaar al overbodig.

AANNEMEN VAN PERSONEEL.

Het aannemen van personeel kan worden onderscheiden in:

a. het contact met de arbeidsmarkt;
b. de selectie van nieuwe mensen;
c. het aanstellen als werknemer.

Hierbij komt men twee functionarissen tegen, n.l. het Hoofd van de Afdeling Personeelszaken en het Hoofd van de afdeling, waar een vacature is.

De eerste, in het bedrijfsleven soms kortweg en foutief personeelschef ge-

noemd, is onder meer belast met het onderhouden van contact met de arbeidsmarkt en met de vakorganisaties, het verlenen van diensten bij de selectie van nieuw personeel, het formuleren van regels voor het personeelsbeleid en contrôle op de toepassing daarvan, het behartigen van de sociale zorg voor het personeel, etc. etc.

Van der Schroeff zegt omtrent de te volgen procedure: "Wanneer in een bedrijf een administratieve kracht moet worden aangenomen, zal de personeelsdienst op aanwijzingen van de betrokken administratieve afdeling trachten een passende kracht te rekruteren. Na voorselectie zullen de sollicitaties aan de administratieve leider of aan diens gedelegeerde (de afdelingschef) worden voorgelegd, die de keuze doet. Door deze regeling wordt voorkomen, dat de betrokken afdeling zich door de personeelsdienst personeel ziet opgedrongen. Reeds de omstandigheid, dat de afdeling geen vrije keuze zou hebben in de aanstelling van het personeel kan als een weerstand werken, waarvan de schadelijke gevolgen op de beoordeling van het betrokken personeelslid niet denkbeeldig zijn".

Een deskundige van het Raadgevend Efficiency Bureau Bosloom en Hegener merkt hieromtrent op (waarbij het betrokken afdelingshoofd afdelingsleider of leider wordt genoemd): "Aan elke aanstelling zijn een aantal voorbereidingen en administratieve complicaties verbonden.

Dat niet elke leider met al deze beslommeringen wordt lastig gevallen is normaal. Maar even normaal is, dat elke leider zelf mag en moet vaststellen:

a. welke eisen moeten worden gesteld aan de capaciteiten van de aan te nemen functionarissen;

b. of hij een bepaalde candidaat al dan niet zal accepteren.

De afdelingsleider moet met de mensen werken, moet er voor zorgen dat zij doen wat van hen wordt verwacht. Het is dan ook logisch, dat hij verlangt een stem te hebben in de aannemingsprocedure. Die stem zal een belangrijke moeten zijn."

Indien sommigen zich afvragen, of dit voor ons als ambtenaar van belang is, kan het antwoord zeer kort: "ja" zijn.

De juiste procedure bij de aanstelling van personeel bevordert de efficiëntie, en een efficiënt werkend overheidsapparaat bevordert goede salarissen voor de ambtenaren.

Te veel wordt nog door ambtenaren het argument aanvaard, dat de Overheid geen verhoging van duurtetoeslag, geen vijf-daagse werkweek en geen verbetering van sociale voorzieningen kan geven, omdat de slechte begrotingspositie dit niet zou toelaten.

In de eerste paats mag men nooit het argument aanvaarden, dat de ambtenarensalarissen moeten dienen als sluitpost voor de begroting. Waarom zou men niet andere uitgaven als sluitpost nemen?

In de tweede plaats behoort het niet tot ÓNZE competentie de ontvangsten en uitgaven van de gemeenschap te beoordelen, doch tot de competentie der volksvertegenwoordiging.

In de derde plaats hebben wij te weinig invloed op verbetering van de efficiëntie van het overheidsapparaat.

BEZOLDIGING VAN PERSONEEL.

Men kan in een huishouding in economische zin slechts voor ieder aanvaardbare salarisverhoudingen creëren, indien deze verhoudingen gebaseerd zijn op de juiste waardering van het werk, dat een ieder verricht. Daarom behoort de bezoldiging gebaseerd te zijn op taakanalyse en werkclassificatie.

Bij de taakanalyse wordt de opbouw van de arbeidstaak nagegaan en geanalyseerd naar de verschillende soorten werkzaamheden, die een ieder moet verrichten.

Bij de werkclassificatie worden de verschillende werkzaamheden, die in de huishouding moeten worden verricht, tegen elkaar afgewogen en in een juiste of althans aanvaardbare verhouding tot elkaar geplaatst.

Vanzelfsprekend moet de taak, die iemand moet verrichten, zoveel mogelijk zijn opgebouwd uit verrichtingen, die een gelijke economische waarde hebben. Zo kan het bijvoorbeeld onmogelijk tot de taak van het Hoofd van D.O.W. behoren, één uur per dag werkzaamheden als timmerman te verrichten. Dit timmerwerk zou daardoor veel te duur worden.

Op basis van de werkclassificatie kan men een doelmatige organisatie opbouwen waarin alle medewerkers op grond van hun capaciteiten de juiste plaats kunnen bezetten. "In een dergelijke organisatie zullen ook de promotie-lijnen voor de verschillende medewerkers duidelijk en doelmatig verankerd liggen". "De werkclassificatie biedt aldus een methode om een aantal belangrijke vraagstukken van interne organisatie op een meer bevredigende wijze op te lossen, dan alleen langs intuïtieve weg mogelijk is. In zekere zin zou men kunnen zeggen dat de werkclassificatie het sluitstuk van iedere organisatie vormt. Immers als men de functies heeft bepaald en de organen voor de verrichting van die functies heeft aangewezen is de interne organisatie nog niet compleet.

Een essentieel element ontbreekt nog en wel de neven- en onderschikking dier organen in verband met de functies die hen zijn toebedeeld. Deze ordening van functies en organen nu kan men trachten langs de weg der werkclassificatie te bereiken" aldus Prof. Dr. J. L. Mey.

"Het is echter niet zo eenvoudig de waardeverhoudingen tussen de verschillende soorten arbeid vast te stellen. We kunnen wel vaststellen dat de ene soort arbeid in bepaalde opzichten hogere en in andere opzichten lagere eisen stelt dan de andere, maar we krijgen dan de moeilijkheid hoe die verschillende "opzichten" tegenover elkaar moeten worden gewaardeerd. Zo zou men wel met enige mate van nauwkeurigheid kunnen vaststellen dat een bepaalde soort arbeid meer kennis vereist dan een andere maar daarentegen minder oplettendheid. We hebben hieraan voor de bepaling van de verhouding tussen beide soorten nog niet veel als we niet weten hoe kennis en oplettendheid moeten worden ge-

waardeerd."

Om deze moeilijkheid op te lossen zijn er in de loop der tijd verschillende methoden van werkclassificatie ontwikkeld. Iedere methode heeft zijn voor- en nadelen, en de keuze van de methode wordt in belangrijke mate bepaald door de aard van het bedrijf. Voor ons doel is een bespreking van de bestaande methoden niet van belang. In het algemeen zal men er niet aan kunnen ontkomen uit te gaan van een aantal functies, waarvan de huidige beloning als juist of in ieder geval als aanvaardbaar wordt beschouwd.

Daarna kan men iedere functie analyseren naar de eisen, die aan die functie worden gesteld, zoals kennis, zelfstandigheid, contact met anderen, uitoefening van gezag, uitdrukkingsvaardigheid, etc. etc. en de bezwaren, die aan die functie, zijn verbonden, zoals lichamelijke inspanning, bezwarende oplettendheid, persoonlijk risico, etc.

Voor elk van deze eisen en bezwaren kan een cijfer worden gegeven, waarna men op basis van dit cijfer en op basis van de functies, waarvan de beloning aanvaardbaar is, de beloning voor iedere functie kan vaststellen.

Het een en ander mag natuurlijk niet willekeurig geschieden, en daarom is het bij toepassing van dit systeem van belang, dat werknemers en werkgevers het over alle normen samen eens worden.

Door het toepassen van werkclassificatie kan men onderhandelingen over salarissen systematiseren, en b.v. voorkomen, dat het ene jaar wordt bepleit, dat taak A hoger bezoldigd moet zijn dan taak B, omdat voor A meer kennis nodig is, en dat het volgende jaar wordt gesteld, dat beide taken gelijk moeten worden bezoldigd, omdat beide taken evenveel uitoefening van gezag en evenveel zelfstandigheid vereisen.

Het komt mij voor, dat de Bezoldigingsregelingen in de Nederlandse Antillen nog niet voldoende op werkclassificatie zijn gebaseerd.

Het is bijvoorbeeld opvallend, dat technische functies steeds lager worden gewaardeerd dan administratieve. In de Bezoldigingsregeling van het Land komt men in de hoogste schalen (63 en 64) geen enkele functie tegen, die door een ingenieur kan worden vervuld, wel functies voor medici, juristen, administratieve ambtenaren, etc. Een ingenieur, die geen Hoofd van een afdeling of dienst is, kan bij het Land hoogstens in schaal 50 worden geplaatst, in welke schaal ook een Referendaris A is opgenomen. Een ingenieur moet echter een zware academische studie hebben gevolgd, terwijl aan een Referendaris A geen eisen ten aanzien van zijn opleiding worden gesteld. De administratieve ambtenaar kan echter ook nog "stijgen" tot Administrateur (schaal 62) en dus ver boven de ingenieur uitkomen. Even opvallend is het, dat de ongeveer kortste en gemakkelijkste academische opleiding, n.l. de juridische, zoveel mogelijkheden biedt om de hoogste sporten van de ambtelijke hiërarchie te bereiken. Indien men van plan is ambtenaar te worden, moet men heel goed bedenken, dat niet de zwaarste studie de meeste mogelijkheden biedt. Er is een anecdote van een jongeman, die na zijn H.B.S.-opleiding met zijn vader ging overleggen, of hij een academische opleiding zou kunnen volgen. Zijn vader vond dat echter helemaal niet nodig, en antwoordde, dat, als hij ambtenaar werd en de cursus voor adjunct-commies met goed gevolg zou doorlopen, zijn "kostje gekocht" was.

Helaas is dit advies maar al te juist. Waarom zou men ingenieur worden, als men met het diploma voor adjunct-commies meer kan bereiken?

Bij het Eilandgebied Aruba is de situatie ongeveer gelijk. Een opleiding aan de H.T.S. vergt na het M.U.L.O.-B diploma meestal 5 jaar (in uitzonderingsgevallen 4 jaar) dagschool, waarvan 1 praktijk jaar.

Een administratieve opleiding vergt na het M.U.L.O.-A diploma 4 jaar avondstudie (Gemeentefinanciën of cursus voor adjunct-commies). Niettemin kan iemand met H.T.S. diploma niet hoger komen dan schaal 16 (tenzij hij Hoofd van Dienst wordt), terwijl de administratieve ambtenaar theoretisch Administrateur (schaal 18) kan worden.

Er zijn ook studierichtingen, die men per se niet moet volgen. Een sociaal werker met Nederlands diploma bijvoorbeeld kan, hoewel zijn opleiding toch wel op hetzelfde niveau ligt als de cursus voor adjunct-commies, nooit verder komen dan schaal 12 (tenzij hij afdelingshoofd wordt).

Indien men nog eens tot herwaardering van de functies op basis van werk-

classificatie wil overgaan, zal men aan de eis "kennis" toch meer gewicht moeten toekennen.

Een ander bezwaar tegen de Bezoldigingsregelingen — doch dit is wel een zeer persoonlijk bezwaar — acht ik, dat men daarin rangen en functies doorelkaar heeft opgenomen. Waarom zou iemand niet de functie van afdelingshoofd kunnen bekleden, in de rang van bv. Referendaris b? En waarom zou bijvoorbeeld iemand niet administrateur van een dienst kunnen zijn in de rang van commies a?

Op Curaçao is onlangs een ambtenaar bevorderd tot referendaris B en belast met de functie Hoofd Afdeling Algemene Zaken. Het lijkt mij, dat op deze wijze nog heel wat vereenvoudigingen zijn aan te brengen. Een zeer goed voorbeeld van een stelsel met uitsluitend rangen vindt men bij leger, marine en luchtmacht.

Een korporaal kan commandant zijn van een afdeling, maar ook schrijver. Een majoor kan commandant zijn van een compagnie, maar ook Hoofd van een sectie van de staf.

Zelfs heeft men bij het leger geen verschil in rang tussen administratieve en technische functies.

Een sergeant kan schrijver zijn, maar ook een technische functie bekleden bij de genie of de verbindingen.

In 1909 introduceerde de Amerikaan Harrington Emerson na een reis door Europa, waar hij o.a. de Frans-Duitse oorlog van 1870 bestudeerde, de gedachte om de Staforganisatie, waarmede von Moltke in zijn leger zo'n hoge graad van efficiëntie had bereikt, ook op de industriële organisatie toe te passen. Dit idee werd een succes.

Mogelijk kunnen wij door toepassing van het rangenstelsel in het ambtelijke apparaat ook een succes boeken.

DE WERKSFEER.

Onder dit hoofd kan men bijna alle andere aspecten van het personeelsbeleid behandelen. Men zal in het apparaat van de Overheid afdelingen tegenkomen, waar de sfeer goed is, maar ook afdelingen, waar de sfeer uitgesproken slecht is.

De sfeer wordt onder meer bepaald door factoren als arbeidsvoorwaarden, sociale verzorging, kwaliteit van de werkruimte (b.v. luchtkoeling), maar ook door de meer ongrijpbare factoren, waarmede men een bepaalde geest in een afdeling weet te scheppen. Bij een onderzoek naar het plezier in het werk, dat werd ingesteld bij 1640 personen, bleek, dat dit plezier in hoofdzaak werd bepaald door:

A. 3 Hoofdfactoren, n.l.:
 1 het oordeel thuis over het werk
 2 de band met het bedrijf
 3 de verhouding tot de directe chef.

B. Een aantal andere invloedrijke factoren (waaronder het werk zelf).

Voorts is gebleken, dat de absolute loonhoogte weinig invloed heeft op het plezier in het werk, maar dat onderlinge verschillen in beloning dat wel sterk beïnvloeden. Het prestige, dat hiermede wordt verworven, geeft een stimulans. Een duidelijk personeelsbeleid is ook van groot belang. Dr. A. M. Kuijlaars S. J. zegt hierover: "Een onduidelijk beleid wurgt langzaam maar zeker de gezonde sfeer. Het beleid wordt onduidelijk waar meer beleidsvormen naast elkaar bestaan of schijnen te bestaan.

Het streven dient te zijn: één bedrijf; één personeelsbeleid, dat door ieder wordt begrepen. Het beleid wordt onduidelijk en voor velen direct onaanvaardbaar, indien voor verschcidene afdelingen of groepen verschillende beleidsvormen bestaan of schijnen te bestaan.

De ethische zijde van het personeelsbeleid willen wij hier onbesproken laten. Toch moet eerlijkheid worden genoemd. Immers, bevoorrechting van bepaalde groepen of personen mag niet kunnen plaatsvinden.

Beloningen, promotiekansen, of andere waarderingsblijken, moeten voor elkeen in de juiste verhoudingen gelijk zijn. Een goed personeelsbeleid kenmerkt zich door het bestaan van één maatstaf welke door ieder die in het bedrijf werkzaam is, wordt erkend en begrepen.

Een slimme personeelspolitiek is uit den boze. Openhartigheid tot het uiterst mogelijke, is noodzakelijk. Het meten met twee maten is niet alleen uit ethische overwegingen te verwerpen, maar kan worden beschouwd als een onbillijkheid welke zich ook op financieel terrein wreekt."

Indien wij dan voortborduren op de zin "Beloningen, promotiekansen, of andere waarderingsblijken, moeten voor elkeen in de juiste verhoudingen gelijk

zijn", dan is reeds gebleken, dat de bezoldiging wat dit aangaat nog al wat te wensen overlaat.

Het beleid ten aanzien van de promoties is onduidelijk en voor velen direct onaanvaardbaar. De wet maakt het mogelijk een ranglijst op te maken, doch hiervan wordt nog maar een beperkt gebruik gemaakt. Indien er thans voor administratieve en technische ambtenaren al regels voor het promotiebeleid bestaan, zijn deze niet — of niet voldoende — aan betrokkenen kenbaar gemaakt. Velen hebben de indruk, dat het bij de promoties niet altijd eerlijk toegaat. Naar verluidt, zou onlangs bij promotie van een groep ambtenaren van officiële zijde zijn verklaard, dat er ditmaal geen politieke bevorderingen bij waren, doch dat deze groep uitsluitend op grond van hun prestaties werd bevorderd. Indien dit gerucht op waarheid berust, betekent dit, dat officieël is toegegeven, dat bij het promotiebeleid de ethische normen niet in acht worden genomen. Een scherpere veroordeling van dit beleid is niet denkbaar.

Het beleid ten aanzien van de aan ambtenaren toe te kennen gratificaties is nog duisterder dan het promotiebeleid. Promoties immers worden over het algemeen nog gepubliceerd, doch gratificaties schijnen geheim te zijn, want officieël verneemt men er nooit iets over. De nog niet van Kracht zijnde Landsverordening PB 1964 No. 159 zegt hieromtrent: "De ambtenaar kan wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke dienstverrichting door het bevoegde gezag worden beloond. De beloningen zijn: a. tevredenheidsbetuiging. b. gratificatie. c. bevordering."

Wie beoordeelt, welke ambtenaren voor een gratificatie in aanmerking komen, en volgens welke regels men daarbij te werk gaat, is nooit bekend gemaakt.

Een bedrijfsleider schrijft hieromtrent: "Indien echter de betrokkenen niet allen een bedrag ontvangen dat zij redelijk en rechtvaardig vinden, bereikt de ondernemer het tegendeel van wat hij beoogt, en leidt het uitkeren van extra geld naar onderlinge wangunst. Indien de ondernemer zich verplicht ziet, buiten het loon om, bepaalde bedragen uit te keren, dan kan hij beter gebruik maken van een bepaald systeem, dat door iedere belanghebbende wordt begrepen en aanvaard of erkend."

Velen hebben de indruk, dat het bij het toekennen van gratificaties evenmin eerlijk toegaat, en dat deze gratificaties te veel bij dezelfde personen terecht komen. Of deze lieden gelijk hebben kan niet worden beoordeeld, doordat de gratificaties altijd geheim zijn gehouden.

Het zou beter zijn, indien men bij het toekennen van gratificaties te werk zou gaan volgens het merit-rating systeem, dat in ons bondsorgaan al eens eerder is besproken. Nu kweekt men slechts ontevredenheid en wangunst.

Ook de andere arbeidsvoorwaarden zijn van belang, zoals de werktijd. De werktijd van de politieagent van 48 uur tegen die van de arbeider van 40 uur lijkt mij op redelijke gronden moeilijk te motiveren.

Een andere factor, die bepaalt, in welke mate iemand plezier heeft in zijn werk, is het werk zelf. Bij een analyse van de drijfveren, waaruit toegewijd werken voortkomt, is gebleken, dat de mens bij zijn arbeid, veel meer dan door direct economische motieven, gedreven wordt door de behoefte tot zelfverwerkelijking. Zijn werk zal hem alleen dan voldoening geven, wanneer hij het gevoel heeft, dat de mogelijkheden, die hij in zich zelf aanwezig weet, in zijn werk ten volle worden benut.

Weegt men alle factoren, die het plezier in het werk en de sfeer op de afdeling bepalen, eens tegen elkaar af, dan blijkt wel, dat er naast de negatieve factoren wel degelijk factoren zijn, die positief werken. Immers de ambtenaar — ook de ambtenaar met een lagere rang — geniet thuis en in zijn omgeving een zeker aanzien; soms voelt hij een zekere band met de Overheid, waarop hij bij de verkiezingen of anderszins mede invloed kan uitoefenen; hij kan ook een plezierige chef hebben. Men zal dan ook naast veel ontevredenheid op enkele punten op de verschillende afdelingen van het overheidsapparaat toch meestal een redelijk goede sfeer aantreffen.

Dit mag echter geen aanleiding geven tot ongemotiveerd optimisme. Immers kan een slechte sfeer of grote ontevredenheid op slechts één of enkele afdelingen leiden tot verminderde interesse in het werk of zelfs tot massaal vertrek van personeel bij die afdelingen.

Dit kan leiden tot een fatale verstoring van de voorziening in essentiële levensbehoeften.

Op zeker ogenblik zou de waterproduktie kunnen ophouden, of de telefoonverbindingen zouden kunnen uitvallen, of de politie zou de orde niet meer kunnen handhaven, en zo kan men nog wel enkele calamiteiten meer bedenken.

Het is dus niet alleen in het belang van de ambtenaar, als het personeelsbeleid op de juiste wijze wordt gevoerd, maar ook in het belang van de gehele gemeenschap op de Nederlandse Antillen.

Als wij de Overheid hiervan kunnen overtuigen, kunnen wij onze doeleinden verwezenlijken.

PRIJSINDICES KOSTEN VAN LEVENSONDERHOUD OVER ARUBA EN CURAÇAO Van Januari t/m December 1965.

(Januari 1958 = 100)

Maanden:	Levens- en genotmiddelen:		Kleding en Manufacturen:		Diverse artikelen:		H u u r :		Diensten:		Belastingen:		Totaal:	
1965:	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao	Aruba	Curaçao
Jan.	112,9	109,8	108,4	100,8	105,6	105,1	100,0	100,0	100,1	107,3	117,0	112,0	107,7	106,7
Feb.	—	110,1	—	100,8	—	105,1	—	100,0	—	107,3	—	112,0	—	106,8
Maart	113,5	109,5	108,3	100,8	105,6	105,1	100,0	100,0	100,1	107,3	117,0	112,0	108,9	106,6
April	113,7	109,6	107,9	100,7	105,6	105,1	100,0	100,0	100,1	107,3	117,0	112,0	108,0	106,6
Mei	114,0	109,5	108,4	100,5	105,8	104,9	100,0	100,0	100,1	107,3	117,0	102,0	108,2	106,5
Juni	104,8	—	108,8	—	105,7	—	100,0	—	100,1	—	117,0	—	108,6	—

LEDEN OPGELET!

Het bestuur van A.N.A.A.B.-Aruba heeft ter verkrijging van korting bij aankoop van goederen een aktie gehouden onder de verschillende Arubaanse handelaren.

Wel willen wij Uw aandacht erop vestigen dat U slechts tegen vertoning van Uw lidmaatschapskaart van 1964 of tegen vertoning van het bewijs dat U Uw contributie heeft betaald over 1964 of 1965 de desbetreffende korting verkrijgt:

Hier volgt thans een voorlopige lijst van zaken alwaar U korting verkrijgt:

Knip het uit en maak er gebruik van:

ANTILLIAN MERCANTILE CORPORATION N.V. Havenstraat No. 32
Aruba, N.A.

Op crediet of tegen contante betaling.
Sport & Visartikelen 10%
Ijzerwaren 10%
Gereedschappen 10%
Sanitair 10%
Huishoudelijke Artikelen 10%
Verf en Bouwmaterialen (met uitzondering van hout, asbest platen en c e m e n t waarvoor quantities prijzen gelden 5%

ARUBA PEASANT SHOP LTD.
Nassaustraat No. 13
Oranjestad, Aruba.

Op alle goederen:
Tegen contante betaling 10%
Op crediet 5%

BATA AGENTSCHAP ARUBA
Nassaustraat No. 49.
Aruba.

Alle artikelen uit onze zaak (met uitzondering van "uitverkoop" "restanten-verkoop" 5%
op crediet of tegen contante betaling.

CASA ELECTRONICA
Bernhardstraat No. 99
San Nicolaas, Aruba.

Tegen contante betaling.
Televisie toestellen 10%

Radio toestellen 10%
Gramofoons 10%
Stofzuigers 10%
Op crediet geleverde toestellen wordt de prijs van normale cashprijs berekend.

ESSO SERVICENTER
A.O. Scholten.
Maria Christinastraat No. 1
Aruba.

Tegen contante betaling.
Banden 5%
Batterijen 5%

ESQUIRE. J. ENGERS
B. v.d. Veen Zeppenfeldtstr. No. 65.
San Nicolaas, Aruba.

Tegen contante betaling.
Op alle goederen 10%

EL GLOBO. (A.V. De L'Isle)
Nassaustraat No. 66
Aruba.

Alle goederen tegen contante betaling (met uitzondering van herenartikelen) 20%
Heren hemden en pantalons contante betaling 10%
Alle artikelen op crediet (betaling binnen 30 dagen) 10%

LA LINDA N.V.
Nassaustraat No. 31
Aruba.

Goederen *alléén* tegen contante betaling 5%

MAGGY'S BEAUTY SHOP
Nassaustraat No. 59
Aruba.

Cosmetics 10%

MIREP STORE LTD. (La Venezolana)
Steenweg No. 14
Aruba.

Herenkleding tegen contante betaling 10%

Maandblad van de
Algemeen Nederlands Antilliaanse
Ambtenarenbond "Aruba"
Uitgegeven onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

—•—

Secretariaat: ANAAB-Aruba:
J. LAMENS
Balashi 81 - Tel. 1883

—•—

Publicidad "EXITO" Aruba, N.A.
Wilhelminastraat, Oranjestad

—•—

LA MODA & LA MODERNA
(L. Pick & Sons)
Nassaustraat No. 17
Aruba.

Goederen tegen contante betaling 10%
Bewijs van korting verkrijgbaar in La Moderna.

RETINA - STUDIO.
J. Keijzer (Fotograaf)
Nassaustraat No. 75
Aruba.
Tegen contante betaling.

Camera's 10%
Film's Amateur ontw. en afdrukken; Studio-opnamen en huwelijks- reportages aan huis, kerk en B-Stand, recepties, feesten etc. 10%
Foto's 10%

N.V. RAGHUNATH. (Juweliers Bedrijf)
Nassaustraat No. 37 - Oranjestad.
B. v.d. Veen Zeppenfeldtstr. No. 93
San Nicolaas, Aruba.

Op alle aankopen uit onze juwelierszaken "á contant" 10%

MANHATTAN STORE ORANJESTAD
Nassaustraat hoek Kazernestraat
Aruba.

Tegen contante betaling.
Op alle goederen 5%

NEME IMPORT EN EXPORT MIJ. N.V.
Columbusstraat No. 19
Oranjestad, Aruba.

Nieuwe en Tweedehandswagens en Trade-in met restant in contante betaling 7,5%
Trade-in met restant op afbetaling 5%
Contante betaling zonder Trade-in 10%
Meubelen, ijskasten, airconditioners, radio's (op afbetaling) 5%
Tegen contante betaling 10%

PANAMA STORE
Adolf Groder
San Nicolaas, Aruba.

Tegen contante betaling.
op alle goederen 10%